



LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

UNE ENQUÊTE DE L'UNEF

CONTACT PRESSE : ELISABETH ABANDA
06 03 55 45 28
presse@unef.fr

18 Juin 2020

SOMMAIRE

I. LES PRINCIPAUX CHIFFRES

II. CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS DÉVELOPPANT LE PLUS DE DISPOSITIFS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

III. DES CELLULES D'ÉCOUTE ET VEILLE INSUFFISAMMENT MISE EN PLACE QUI NE PRENNENT PAS EN COMPTE LA QUESTION DU RACISME ET LGBTI+PHOBIES

IV. LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE : UNE QUESTION TROP LONGTEMPS ÉCLIPSÉE

» CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DANS LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

V. LES TRANSIDENTITÉS, SUJET ENCORE TROP PEU TRAITÉ DANS LES UNIVERSITÉS

VI. DES REPRÉSENTATIONS HOMOPHOBES QUI PERSISTENT DANS NOS CAMPUS

» CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DANS LA LUTTE CONTRE LES LGBTI+PHOBIES

VII. LE RACISME, LE GRAND ABSENT DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

» CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DANS LA

VIII. UNE VOLONTÉ INSTITUTIONNELLE DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS QUASI INEXISTANTE

IX. L'ABSENCE DE RÉELLE DÉCONSTRUCTION DES STÉRÉOTYPES DANS NOS FORMATIONS

X. POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ, UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

XI. QU'EST-CE QUE L'UNEF ?

EDITO



Génération Adama, Génération #Metoo, Génération Climat, Génération Covid19... Nous sommes tout cela à la fois. Notre génération est à la fois celle qui s'inquiète pour son avenir aussi bien social qu'écologique et celle qui se lève contre les discriminations. Le combat pour l'égalité est en effet porté par de plus en plus de jeunes. Nous étions fortement présent·e·s le 10 novembre 2019 pour dénoncer l'islamophobie. Nous étions encore très nombreux·ses quelques jours plus tard lors de la mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles organisées par Nous Toutes le 24 novembre 2029. Plus récemment encore, nous représentions une grande partie des cortèges lors des mobilisations organisées par le comité Adama pour demander Justice et Vérité pour toutes les victimes de violences policières et pour dénoncer le racisme. Nous sommes chaque année très nombreux·ses à participer aux marches des fiertés partout en France.

La mobilisation des jeunes contre les discriminations est massive. La prise de conscience de l'enjeu de la lutte pour l'égalité est historique. Pourtant les discriminations que nous vivons au quotidien ne diminuent pas. Ces discriminations nous les vivons également au quotidien, aussi bien dans la société que sur nos lieux d'études.

LES DISCRIMINATIONS, UN FREIN DANS L'ACCÈS AUX ÉTUDES AU QUOTIDIEN POUR DE TROP NOMBREUX·SES ÉTUDIANT·E·S !

Mars 2019, Université Rennes 2, un étudiant subit une agression raciste d'un enseignant devant tout un amphithéâtre qui va jusqu'à imiter son accent et le menacer physiquement. Avril 2019, des étudiant·e·s racisé·e·s découvrent un groupe Facebook sur lequel leurs camarades blanc·he·s rivalisent d'insultes et de commentaire raciste. Septembre 2019, un enseignant refuse de faire son cours de boxe en présence d'une étudiante voilée à l'Université de Lille. Mars 2019, Mediapart révèle de nombreuses agressions sexistes et sexuelles restées impunies dans plusieurs universités. Octobre 2019, à Besançon, un étudiant transgenre se fait agresser pour la troisième fois de l'année, cette fois-ci sur le parking de son université.

Les oppressions systémiques s'expriment dans toutes les strates de la société et donc également dans nos établissements. Elles nous empêchent d'étudier sereinement, rompent l'égalité face à la réussite, freinent notre émancipation, affectent notre santé mentale et vont parfois jusqu'à nous ôter la vie. Elles ne nous garantissent pas tou·te·s les mêmes conditions de vie et le même avenir. Alors que le taux de chômage des jeunes explose, les jeunes racisés, qui en temps normal doivent envoyer quatre fois plus de CV pour obtenir un seul entretien d'embauche, risquent de payer encore plus fortement la crise. Les femmes jeunes qui représentent l'immense majorité des contrats précaires voient aussi de nombreuses portes se fermer. Dans le même sens 20% des personnes LGBTI+ déclaraient avoir été discriminées à l'embauche ou au travail en 2013¹, la situation des jeunes LGBTI+ va donc elle aussi s'aggraver. C'est en réalité tout notre quotidien qui est affecté par notre genre, notre racisation, notre orientation sexuelle ou encore notre identité de genre.

LES UNIVERSITÉS AU CARREFOUR DE LA SOCIÉTÉ: TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ COMMENCE PAR L'ÉDUCATION !

Alors que les mobilisations actuelles contre les violences policières et le racisme sont décrédibilisées par Emmanuel Macron et qualifiées de communautaristes, de séparatistes, les jeunes réclament simplement l'égalité réelle. Cette égalité doit se construire d'abord dans nos universités. En effet, comment lutter efficacement contre des comportements collectifs sans former la génération de demain ? Dans le même sens les universités doivent être des lieux d'émancipation sociale et non de reproduction de stéréotypes discriminants. Démocratiser nos universités doit passer à la fois par l'accès de tou·te·s à la formation de son choix et une protection sociale de qualité, par la lutte contre la reproduction sociale et par la lutte contre tous les déterminismes et toutes les discriminations.

DES PAROLES AUX ACTES, IL FAUT AGIR RAPIDEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR !

Depuis le début du quinquennat, le gouvernement a fait plusieurs annonces sur les discriminations dans l'enseignement supérieur, mais aucun dispositif contraignant n'a été créé. Leur mise en place est systématiquement laissée au bon vouloir des directions d'universités. Résultat : aucun changement concret et massif ! Les cellules de veilles et d'écoutes originellement mises en place pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles n'existent pas dans 45,1% des universités. Le prénom d'usage n'est pas reconnu dans 62% des universités. Seule une université met en place une Vice-Présidence luttant expressément contre le racisme. Par ailleurs, l'absence de contrôle des dispositifs rendus obligatoires par la loi (comme l'existence de chargé de mission égalité femme-homme), amène au non-respect impuni des dispositions législatives.

Fatigué·e·s des effets d'annonce et de l'absence d'état de lieux sur les discriminations dans nos établissements, nous avons donc réunis des données afin de rendre compte de l'effectivité de la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur. A la lumière de ces chiffres, l'UNEF tire la sonnette d'alarme : il y a urgence à mettre en place une politique ambitieuse de lutte contre les discriminations dans nos établissements !

L'UNEF REVENDIQUE :

- ~ **Une réforme législative** donnant un caractère contraignant aux différents dispositifs de lutte contre les discriminations
- ~ **La mise en place d'un plan national de lutte contre les discriminations** dans l'enseignement supérieur
- ~ **Un investissement financier conséquent** permettant aux universités de mener à bien leurs actions de lutte contre les discriminations
- ~ **Une facilitation de l'accessibilité à l'ensemble des dispositifs de lutte contre les discriminations** mis en place par les universités afin de garantir une meilleure information des étudiant·e·s

¹ Enquête citée par le défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/lhomophobie-au-travail> À retrouver en entier : https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf

LES PRINCIPAUX CHIFFRES



des universités ne communiquent sur aucun dispositif de lutte contre les discriminations



des universités ne disposent pas d'une cellule de veille et d'écoute (CVE)

LE RACISME, UNE DISCRIMINATION OUBLIÉE PAR LES UNIVERSITÉS



1 seule université dispose d'une VP de lutte contre le racisme



76,9% des CVE ne traitent pas du tout du racisme



17,7% des universités seulement ont un dispositif institutionnel contre le racisme

LES LGBTI+PHOBIES TRÈS PEU TRAITÉES PAR LES UNIVERSITÉS: LES RECOMMANDATIONS NE SUFFISENT PAS !



64,1% des CVE ne traitent pas du tout des lgbti+phobies

63,38%

des universités ne reconnaissent pas le prénom d'usage en France



Parmi celles qui le font :

■ **61,5%** le font sur simple demande

■ **30,7%** le font par des procédures complexes (lettres à rédiger par exemple)²

DES UNIVERSITÉS TROP PEU ENGAGÉES CONTRE LE SEXISME



12 universités seulement délivrent des diplômes nationaux sur les études du genre



8,5% des universités seulement proposent des protections périodiques



24,5% des universités ne mettent ni en place des chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes, ni des vice-président-e égalité femmes-hommes.

² Pour d'autres universités, les modalités de reconnaissance ne sont pas encore précisées

CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

TOP 10 des universités qui agissent le plus contre les discriminations³

Le classement ci-dessous classe les universités par rapport aux informations recensées lors de notre enquête et repose sur la communication des universités sur les dispositifs existants ou non. La majorité des informations recherchées sont reportées pour indication dans ce tableau.

Classement	Universités	Nombre de dispositifs de lutte contre les discriminations mis en place ⁴	CVE	Protections périodiques	Prénom d'usage	Dispositif Institutionnel	Etudes du Genre	Etudes Postcoloniales
1	Université Rennes II	22	CVE par mail	Des distributeurs sur tous les sites	Oui par une démarche complexe	VP en charge de l'égalité F/H et des discriminations	Non	Non
2	Université Bordeaux Montaigne	18	CVE par mail ou tel	N'existe pas	Oui, par simple demande	Vp en charge de l'égalité F/H	Oui	Oui
3	Université Rennes I	18	CVE par mail	Des distributeurs sur tous les sites	Oui par une démarche complexe	Chargé-e de mission égalité F/H	Non	Non
4	Université d'Angers	16	CVE par mail	N'existe pas	Oui, par simple demande	Vp en charge de l'égalité F/H	Oui	Non
5	Aix-Marseille Université	15	CVE par mail ou tel	N'existe pas	Oui, par simple demande	VP en charge de l'égalité F/H et de toutes les discriminations	Non	Oui
6	Université Côte d'Azur	14	CVE par mail, tél et/ ou en présentiel	N'existe pas	Oui, par simple demande	VP en charge de l'égalité F/H	Oui	Non
7	Université d'Avignon	13	CVE par mail, tél et/ ou en présentiel	Des distributeurs sur tous les sites	Non	Non	Non	Non
8	Université Bretagne Occidentale	12	CVE par mail	N'existe pas	Oui par une démarche complexe	Chargé-e de mission de l'égalité F/H	Oui	Non
9	Université Bretagne Sud	12	CVE par mail	N'existe pas	Oui par une démarche complexe	Chargé-e de mission de l'égalité F/H	Non	Non
10	Université Montpellier III Paul Valéry	12	CVE par mail	N'existe pas	Oui par une démarche complexe	Chargé-e de mission de l'égalité F/H, référent-e racisme et antisémitisme et référent-e contre les lgb-ti+phobies	Non	Non

Les universités ne communiquant sur aucun dispositif de lutte contre les discriminations

Universités	
Université de la Guyane	Université Technologique de Compiègne
Université Polytechnique Hauts de France (Valenciennes)	

³ Le tableau classe les universités sur lesquels, le recensement des dispositifs de lutte contre les discriminations ont fait apparaître le nombre plus conséquent de dispositif mis à disposition des étudiant-e-s. Ce qui ne veut pas dire que les étudiant-e-s ne subissent pas de discriminations mais leur établissements mettent en place des choses pour y faire face.

⁴ Cette colonne additionne le nombre de dispositif qui a été déclarée par les universités dans leur communication, ce qui a permis de les recenser

III. DES CELLULES D'ÉCOUTE ET VEILLE INSUFFISAMMENT MISE EN PLACE ET QUI NE PRENNENT PAS EN COMPTE LA QUESTION DU RACISME ET LGBTI+PHOBIES

La cellule de veille et d'écoute, revendication de longue date de l'UNEF, est un outil indispensable pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles mais également contre le harcèlement et l'ensemble des discriminations. Dans les 4 annonces prioritaires faites durant le Comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 à l'université Paris-Dauphine, Frédérique Vidal annonçait leur mise en place dans l'ensemble des universités. Deux ans plus tard, nous

sommes loin du compte puisque **45,1%** des universités ne déclarent pas en disposer. Au total,

seules **39** universités déclarent mettre en place des cellules de veille et d'écoute. Par ailleurs, la mise en place de ces cellules n'est malheureusement pas suffisante si elle ne s'accompagne pas de moyens financiers suffisants ainsi que d'une communication importante.

DES CELLULES DE VEILLE ET D'ÉCOUTE TOURNÉES VERS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES QUI MANQUENT CRUELLEMENT DE MOYEN

Les cellules de veille et d'écoute ont été instaurées dans les universités pour permettre de libérer la parole des femmes et assignées femmes sur les campus universitaires en cas de violences sexistes et sexuelles. Contrairement à certaines idées reçues, des violences sexistes et sexuelles ont bien lieu directement sur nos campus universitaires, différentes révélations récentes ont mis en lumière ce phénomène (chargé de TD et enseignant-e-s souvent sanctionnés très tard par les universités). Les cellules de veille et d'écoute mise en place prennent donc systématiquement en compte les violences sexistes et sexuelles. Néanmoins encore beaucoup trop d'université n'ont pas de cellule de veille et d'écoute, rendant ainsi la remontée de violences très difficiles.



39 cellules de veille et d'écoute mises en place sur les universités, pour **33** dispositifs, la prise de contacts se fait uniquement par mail et/ou téléphone



Et il n'y a que **6** universités où les cellules organisent des permanences

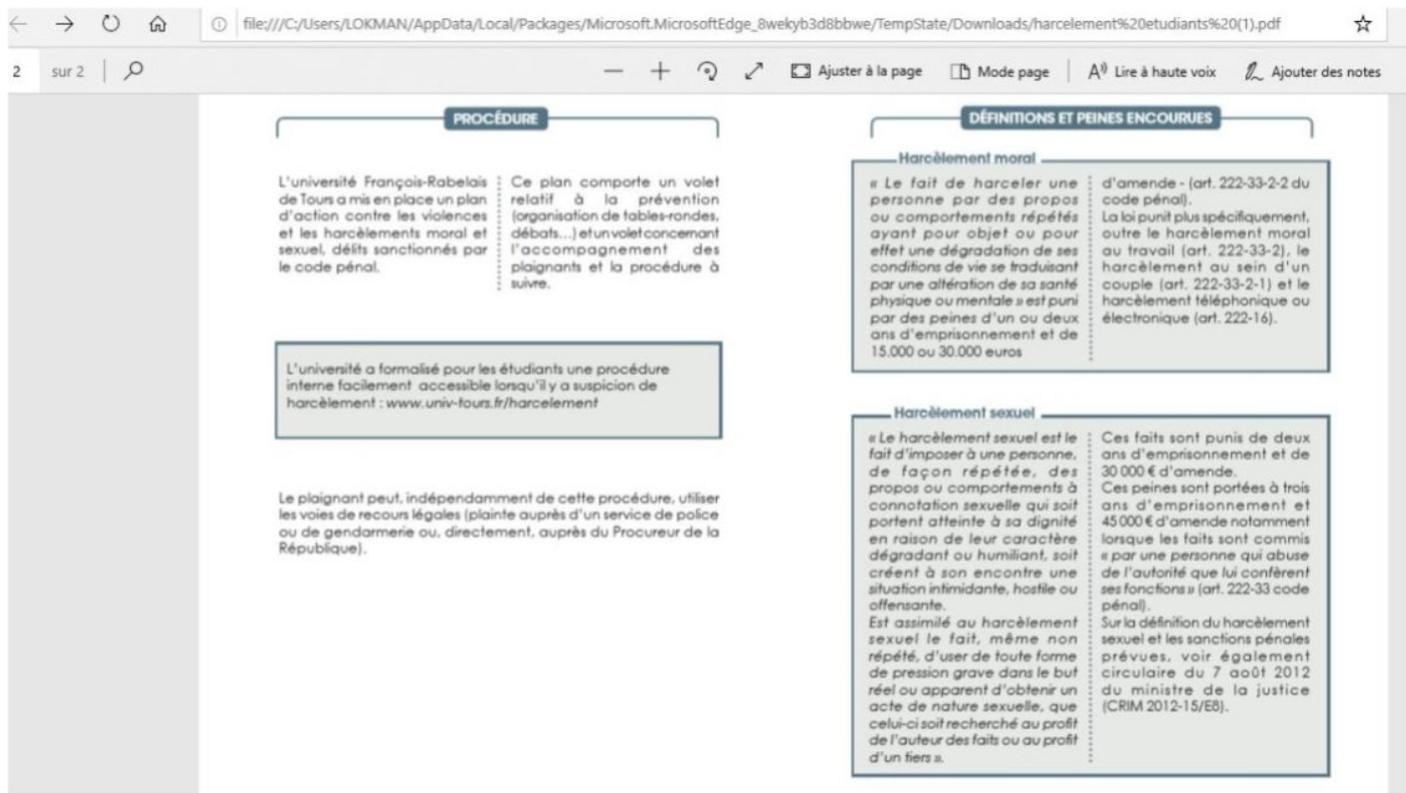
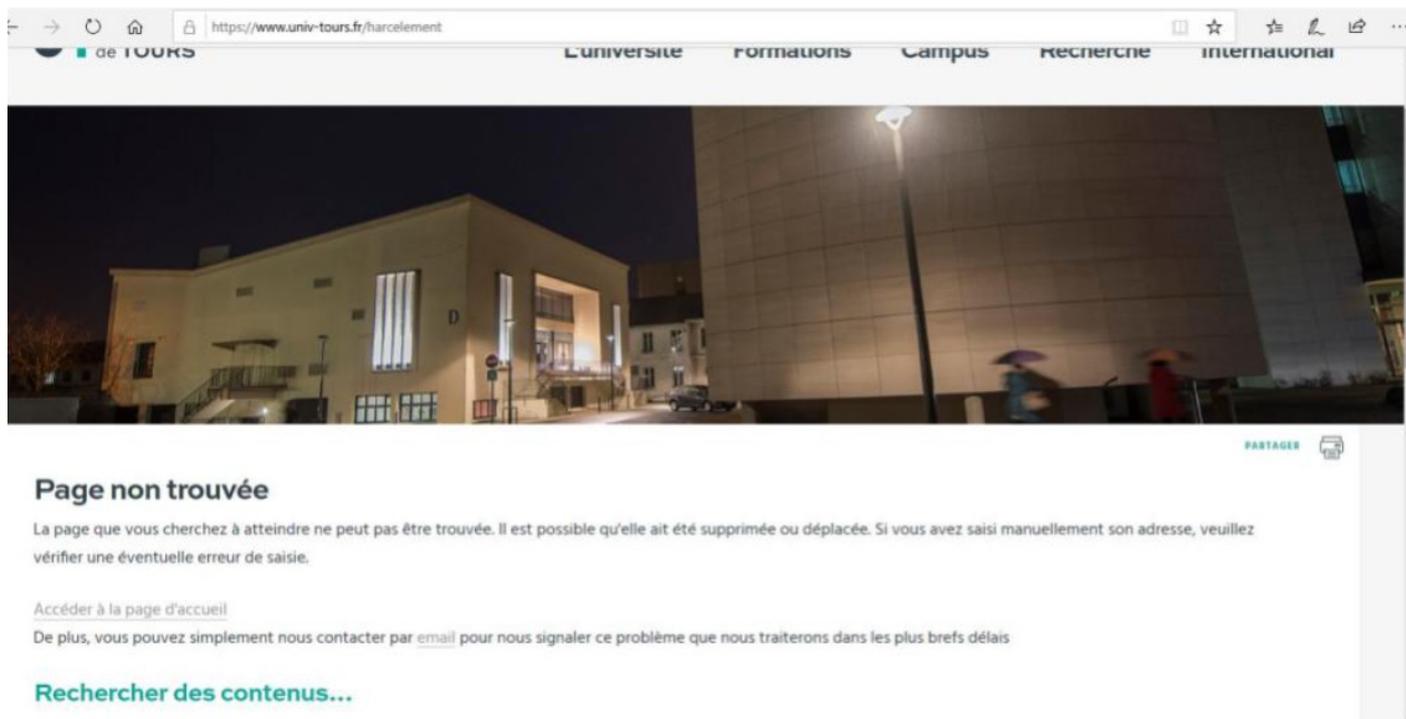
Les cellules de veille et d'écoute manquent cruellement de moyens. La faible mise en place de permanence est une traduction du manque de moyens qu'elles subissent. En pratique même là où les cellules existent, sans permanences physique la remontée est bien plus difficile pour les victimes. Il est primordial que les universités aient les moyens de pouvoir organiser des permanences régulières.

Ce manque de moyens humains et financiers alloués aux cellules de veille et d'écoute a plusieurs conséquences graves pour les étudiant-e-s. Ce sont des cellules de veille et d'écoute qui sont purement factices sur certaines universités. Les cellules pâtissent d'un manque cruel de communication sur le sujet, ce qui concrètement ne leur permet de jouer le rôle qu'elles doivent avoir pour la population étudiante. Il faut parfois faire des recherches assez longues sur les sites des universités pour découvrir l'existence d'une cellule de veille et d'écoute. Cela amène à l'autocensure et à un repli sur soi encore plus de la part des étudiant-e-s. **Par ailleurs, ces dispositifs factices sont pourtant mis en avant par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche comme des cellules à part entière. Celui-ci recense donc**

58 cellules, une bonne partie d'entre elles renvoient en réalité sur des dispositifs en construction ou encore sur le site de service de santé universitaire.

Exemple : Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche tient une cartographie sur l'état des lieux des cellules de veille et d'écoute soit mis en place soit en cours d'élaboration

Capture d'écran du site de l'université de Tours vers lequel la cartographie du ministère renvoie sur ces deux pages où on constate à la fois une absence d'informations : la première et la seconde ne donnant que certains éléments juridiques. À aucun moment, il n'y a ni explication ni contact pour les étudiant-e-s.



L'ABSENCE D'UNE RÉELLE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES LGBTI-PHOBES ET RACISTES SUR NOS CAMPUS

Les violences racistes et lgbti+phobes sont absentes sur nos campus si on en croit les moyens mis en place pour lutter contre ces oppressions. Pourtant elles peuvent être très fortes au sein de nos universités et la libération de la parole sur ces questions reste très limitée.

DES CELLULES DE VEILLE ET D'ÉCOUTE QUI NE PRENNENT PAS RÉELLEMENT EN CHARGE LES VIOLENCES RACISTES



42,30% des personnes perçu·e·s comme non blanches déclarent avoir été victimes de racisme dans le cadre de leurs études.⁵



Sur **39** universités qui mettent en place des cellules de veille et d'écoute, seulement **20,5%** des universités en France mettent en place une cellule de veille et d'écoute

contre toutes les discriminations et uniquement **7,7%** d'entre elles en mettent en place qui traitent expressément de la discrimination raciste.

76,9% des cellules de veille et d'écoute mises en place dans les universités ne traitent pas du tout de la discrimination raciste⁶

Le racisme est une question quasi-inexistante dans la présentation des cellules de veille et d'écoute. Cette absence est totalement déconnectée des besoins des étudiant·e·s. Il n'est pas rare qu'un·e étudiant·e perçu·e comme non blanc·he soit discriminé·e par ses professeur·e·s (sous-notation lors des travaux dirigés où l'anonymat n'est pas mis en place par exemple), sur son lieu de stage, par d'autres étudiant·e·s (insultes, harcèlements racistes etc.), etc. Une cellule de veille et d'écoute est le minimum à mettre en place pour permettre de pallier ces problèmes qui arrivent plus souvent qu'on ne le pense.

DES CELLULES DE VEILLE ET D'ÉCOUTE QUI NE PRENNENT PAS RÉELLEMENT EN CHARGE LES VIOLENCES LGBTI+PHOBES



Sur **39** universités qui mettent en place des cellules de veille et d'écoute, seulement **20,5%** des universités en France mettent en place une cellule d'écoute et de veille

contre toutes les discriminations et **20,5%** des lgbti+phobies

64,1% des cellules de veille et d'écoute mises en place dans les universités ne traitent pas du tout des LGBTI+phobies⁷

Régulièrement, des étudiant·e·s se retrouvent à la rue du fait de leur identité de genre ou orientation sexuelle et sont donc en rupture familiale. Au quotidien les jeunes LGBTI+ (et donc les étudiant·e·s également) sont victimes d'agressions physiques ou morales, d'insultes ou de stéréotypes. Ces situations très violentes peuvent amener jusqu'au suicide. Il est nécessaire de prendre en compte les violences lgbti+phobes qui, elles aussi, ont lieu sur nos campus. La question est éludée alors qu'elle est criante.

Sur **39** universités qui mettent en place des cellules de veille et d'écoute, **20,5%** les mettent

en place pour toutes les discriminations et **20,5%** les mettent en place pour les lgbti+phobies. Il devient urgent de se préoccuper de ces questions, d'autant plus que la période de la jeunesse est

⁵ Enquête contre le racisme de 2019 de l'UNEF : unef.fr/2020/05/25/enquete-le-racisme-subi-par-les-jeunes/

⁶ Cela signifie que les CVE mise en place ne s'adressent ni expressément à la discrimination raciste ni à l'ensemble des discriminations.

⁷ Cela signifie que les CVE mises en place ne s'adressent ni expressément à la lutte contre les LGBTI+phobie ni à l'ensemble des discriminations.

⁸ <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Crimes-et-délits-anti-LGBT-enregistres-par-les-forces-de-police-et-de-gendarmerie-en-2019>

cruciale pour la construction de son identité. L'inertie sur la question des violences que peuvent subir les

personnes LGBTI+ n'est plus possible alors qu'en même temps, on constate une progression de **36%** des agressions physiques LGBTI+phobes⁸



IV. LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE : UNE QUESTION TROP LONGTEMPS ÉCLIPSÉE

Les règles sont encore aujourd'hui un sujet tabou. Pourtant ce phénomène physiologique touche la moitié de la population mondiale une fois par mois. Aujourd'hui les étudiant·e·s doivent payer des sommes astronomiques pour pouvoir avoir des protections périodiques. Ces coûts exorbitants empêchent certain·e·s étudiant·e·s de pouvoir aller en cours par manque de protection les journées de menstruation,

elles seraient environ **270 000** dans cette situation aujourd'hui⁹. C'est donc un frein aux études et à la réussite des étudiantes et des étudiants trans. La déconstruction de ce tabou, reposant sur l'idée que les règles seraient dégoûtantes, est essentielle pour permettre l'émancipation de chacun·e. Pourtant, il n'y a encore que très peu de choses qui sont faites autour des menstruations dans nos universités. Certains pays européens commencent néanmoins à s'y mettre, comme l'Ecosse qui distribue gratuitement des protections périodiques dans les universités¹⁰.

En France, on voit fleurir quelques expérimentations dans certaines villes ou établissements comme à l'Université Rennes II ou l'Université Paris Est Créteil. Mais la grande majorité des universités, lycées ou villes ne distribuent pas de protections périodiques gratuitement. Il est temps de passer à la vitesse supérieure et de mettre en place de vrais distributeurs de protections périodiques gratuites et accessibles à tou·te·s



8,5%



+ 529,32 €/an

seulement des universités mettent place un dispositif de protections périodiques à destination des étudiant·e·s menstrué·e·s¹¹

c'est ce que payent les étudiantes en plus en moyenne sur une année universitaire¹²

LA BATAILLE QUOTIDIENNE POUR LA MISE EN PLACE DE PROTECTIONS PÉRIODIQUES

L'UNEF et de nombreuses associations étudiantes se mobilisent sur les universités pour obtenir la distribution gratuite de protection périodique et mettre progressivement fin à la précarité menstruelle. Si nous obtenons gain de cause sur certains territoires comme à l'université Paris Est Créteil ou à l'Université Rennes 2 qui ont mis en place des distributeurs de protections périodiques, la plupart des universités et établissements nous oppose une fin de non-recevoir (l'UNEF Sciences Po par exemple s'est mobilisée pendant plus d'un an sur le sujet sans réponse suffisante de l'établissement). Parfois ce sont carrément aux sections locales de l'UNEF ou à des associations d'organiser des distributions. La période du confinement a été d'une grande précarité pour beaucoup d'étudiant·e·s, mais pour certain·e·s le difficile accès à des protection périodiques est venu rajouter un poids supplémentaire. Face au refus du ministère de l'enseignement supérieur de mettre en place ces distributions dans les résidences CROUS pendant le confinement, nous avons développé encore nos actions sur ce sujet. C'est le cas à Dijon, à Amiens (où nous travaillons avec les Restos du Cœur) ou encore à Aix-Marseille Université (où nous travaillons avec l'association Règles Menstruelles).

⁹ https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/07/02/precarite-menstruelle-combien-coutent-ses-regles-dans-la-vie-d-une-femme_5484140_4355770.html

¹⁰ <https://www.journaldesfemmes.fr/societe/combat-de-femmes/2619931-l-ecosse-vote-pour-la-gratuite-des-protections-hygiéniques/>

¹¹ Nous ne prenons ici en compte que les dispositifs pérennisés

¹² Enquête sur le coût de la vie étudiante, panier social 2019 de l'UNEF : <http://unef.fr/2019/08/16/enquete-le-cout-de-la-vie-etudiante-en-augmentation/>

Une lutte efficace contre la précarité menstruelle passe par la mise en place de distributeurs pour un accès quotidien sur l'ensemble des campus d'une université, la distribution de kits n'est pas suffisante.

83% des universités qui ont un dispositif de protections périodiques mettent en place des distributeurs et **17%** mettent en place des distributions de kits.

LA NÉCESSITÉ D'UN FINANCEMENT ÉTATIQUE PÉRENNE DES PROTECTIONS PÉRIODIQUES SUR LES CAMPUS

Au-delà d'une volonté politique des universités, elles n'ont pas toujours les moyens de financer les distributions de protections périodiques gratuites. Souvent la mise en place de ces dispositifs se fait via les FSDIE (fonds de solidarité de développement des initiatives étudiantes) ou la CVEC (contribution vie étudiante et de campus). C'est une possibilité dans un premier temps mais ce sont des investissements ponctuels, qui reposent par ailleurs sur l'argent donné par les étudiant·e·s eux·elles-même en début d'année. Ces dispositifs doivent être pérennisés dans le temps et pris en charge par les universités grâce à une augmentation des budgets alloués aux établissements d'enseignement supérieur. **Dans une société où les étudiant·e·s sont de plus en plus précaires, il est temps de généraliser ce dispositif à toutes les universités en leur donnant les moyens de le mettre en place de manière efficace par le biais de budgets fléchés spécifiquement pour mettre en place des distributeurs sur nos campus et les approvisionner régulièrement.**



CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LE SEXISME

TOP 5 des universités qui agissent le plus contre le sexisme

Classement	Universités	Nombre de dispositifs mis en place contre le sexisme	CVE ¹³	Protections périodiques	Dispositif Institutionnel	Etudes du Genre
1	Université Rennes II	11	CVE par mail	Des distributeurs sur tous les sites	VP en charge de l'égalité F/H	Oui
2	Université d'Avignon	10	CVE par mail, tél et/ ou présentiel	Des distributeurs sur tous les sites	Non	Non
3	Université Rennes I	9	CVE par mail	Des distributeurs sur tous les sites	Chargé de mission égalité F/H	Non
4	Université de Lille	8	CVE par mail et présentiel	Des distributions de kits	Non	Non
5	Université Grenoble Alpes	6	CVE par mail	Des distributeurs sur tous les sites	Non	Non

Les universités ne communiquant sur aucun dispositif de lutte contre le sexisme

Universités	
Université de la Guyane	Université de Franche-Comté (Besançon)
Université Polytechnique Hauts-de France (Valenciennes)	

¹³ Détails des sous classements en annexe

V. LES TRANSIDENTITÉS, UN SUJET ENCORE TROP PEU TRAITÉ DANS LES UNIVERSITÉS

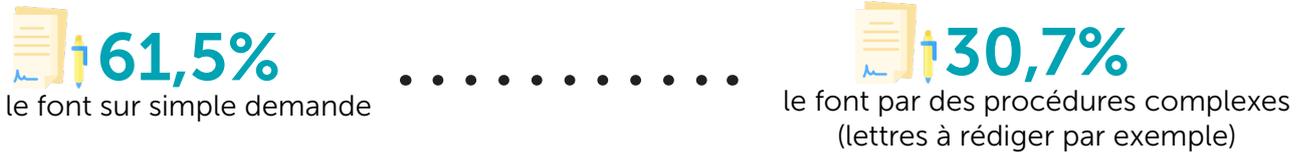
Notre société est construite à partir d'un système genré dont découle une représentation binaire où les personnes devraient être soit un homme soit une femme d'après le genre nous ayant été assigné à la naissance. Or de nombreuses personnes ne se reconnaissent pas dans ce schéma-là : leur identité de genre n'est pas en accord avec l'identité de genre assignée à la naissance sur la base du sexe de naissance, ce qui est le cas pour les personnes transgenres.

Pour d'autres, elles ne se reconnaissent pas dans les identités de genre binaires, ce sont des personnes non-binaires. La conception binaire qu'a la société sur la question du genre invisibilise de nombreuses personnes. Nos universités ne sont pas imperméables aux schémas transphobes : l'identité de ces étudiant·e·s est totalement invisibilisée voir niée dans nos établissements, affectant leur réussite et ne garantissant pas l'égalité. Ainsi, de nombreux·ses étudiant·e·s vivent de la transphobie au sein de leur établissement.

RECONNAISSANCE DU PRÉNOM D'USAGE : IL FAUT METTRE FIN À LA TRANSPHOBIE ET AU MÉGENRAGE CONSTANT DES ÉTUDIANT·E·S TRANS !



Parmi celles qui l'acceptent :



Les personnes trans sont des personnes dont les identités de genre ne sont pas en accord avec l'identité de genre assignée à la naissance sur la base du sexe de naissance. On peut renvoyer à cette définition la notion de personnes cisgenres (cis), c'est à dire toutes les personnes dont l'identité de genre est en adéquation avec l'identité de genre assignée à la naissance sur la base du sexe de naissance. Pour les étudiant·e·s trans, l'université est un lieu où la transphobie est souvent quotidienne. La non-reconnaissance du prénom d'usage (c'est-à-dire le prénom qui est utilisé par une personne dans la vie courante et qui diffère de celui qui lui a été attribué à la naissance) entraîne des mégenrages (appeler quelqu'un par un genre qui n'est pas le sien, cela revient à nier l'identité trans d'une personne), une négation de leur identité voir des outing (afin de corriger les professeurs lors de l'appel par exemple). Récemment certaines universités se sont saisies de la question à la suite de batailles menées par des élu·e·s étudiant·e·s mais dans la grande majorité des universités le prénom d'usage n'est pas reconnu. Aujourd'hui encore de trop nombreux·ses étudiant·e·s doivent expliquer en quoi leur identité de genre ne correspond pas à ce qui est inscrit sur leur carte étudiante par exemple, créant ainsi des situations oppressantes pour ces dernier·ère·s. **Ne pas pouvoir être soi-même dans son établissement sans stigmatisation et discrimination est un frein majeur de l'accès aux études. Il y a urgence à ce que les établissements de l'Enseignement Supérieur offrent la possibilité aux étudiant·e·s qui le souhaitent de faire apparaître leur prénom d'usage sur leurs documents internes à l'université.**

En mars 2019, la ministre de l'enseignement supérieur s'exprimait en faveur de la reconnaissance du prénom d'usage, nous exigeons alors que celle-ci devienne obligatoire. Un an après, la prise de position de la ministre n'a pas changé substantiellement les choses puisque cette reconnaissance repose sur le bon vouloir des présidences d'université. **Il faut mettre fin à l'incantatoire : une évolution législative afin de la rendre obligatoire est nécessaire !**

Cependant, la mise en place de cette mesure est encore bien trop hétérogène sur le territoire. En effet, les modalités de cette reconnaissance sont très différentes. La reconnaissance du prénom d'usage sur

simple demande est encore trop minoritaire **avec seulement 16 universités le faisant parmi les 26 universités** le mettant en place. Dans les autres il faut parfois une lettre de motivation pour justifier de cette demande, mettant à nouveau les étudiant·e·s trans dans une situation oppressante. **La reconnaissance obligatoire du prénom d'usage doit être sur simple demande pour ne pas créer de nouvelles situations transphobes pour les étudiant·e·s concerné·e·s !**

FAIBLE MISE EN PLACE DE TOILETTES NEUTRES, OUTIL DE LUTTE CONTRE LA TRANSPHOBIE

Cela peut paraître anodin lorsque l'on n'est pas concerné·e par la transphobie, mais l'existence de toilettes genrées dans nos établissements est également une source de transphobie pour les étudiant·e·s trans. En effet, même pour des besoins les plus élémentaires, les étudiant·e·s trans doivent faire le choix entre nier ce qu'il·elle·s sont et s'outre aux yeux de tou·te·s. Afin que nos universités soient des lieux dans lesquels chacun·e peut être libre d'être soi-même, la mise en place de toilettes neutres est essentielle. Si certains établissements comme l'Université de Gustave Eiffel ou de Limoges, ont fait le choix de sciemment mettre en place des toilettes neutres, ce n'est pas le cas de la majorité des établissements. La plupart du temps si de tel possibilité existe c'est seulement du fait de la structure des locaux et non pas par volonté politique de l'établissement. Il y a urgence à généraliser leur existence !

Zoom : La question de la non binarité

Une personne non-binaire ne se reconnaît pas dans l'identité de genre qui lui est assignée à la naissance et dans cette conception binaire du genre femme/homme. Ils ne s'y associent pas. Ainsi, d'après une

enquête réalisée par 20 Minutes, **13% des jeunes entre 18 et 30 ans** ne s'identifient ni comme homme ni comme femme. La reconnaissance du prénom d'usage sans changement d'état civil est tout aussi essentiel pour les personnes non-binaires qui ne souhaitent pas toujours effectuer ces changements. Dans le même sens, les toilettes neutres permettent de respecter l'identité de genre de ces étudiant·e·s. Il est ainsi d'autant plus important que nos établissements soient plus inclusifs et prennent plus en compte cela afin de mieux lutter contre l'oppression touchant les personnes non-binaires.

VI. DES REPRÉSENTATIONS HOMOPHOBES QUI PERSISTENT DANS NOS CAMPUS

DES REPRÉSENTATIONS ENCORE TROP MÉCONNUES DE L'HOMOPHOBIE

Nos établissements ne sont pas imperméables à la reproduction de schémas homophobes en son sein. Ainsi, les insultes, les agressions physiques, le harcèlement ou encore l'outing ont des manières dont se manifeste l'homophobie dans notre société et dans nos universités. Ces comportements sont des formes de violences envers les personnes LGBTI+ et sont parfois trop peu connus, ce qui invisibilise la représentation des actes homophobes dans notre société. Ces comportements sont également présents au sein des établissements. Il y a donc une nécessité de former l'ensemble du personnel administratif et enseignant afin de reconnaître ces comportements et de pouvoir lutter contre eux. Un travail de pédagogie auprès de tout-e-s est primordiale et nos établissements ont la responsabilité de pouvoir l'intégrer dans la politique globale.

LES JEUNES, VICTIMES AU QUOTIDIEN D'OPPRESSIONS HOMOPHOBES

Les jeunes LGBTI+ sont victimes quotidiennement d'actes homophobes sous différentes formes (insultes, agression physiques, harcèlement, outing, etc...). Ainsi, d'après le dernier rapport de SOS Homophobie,

parmi les **237** cas d'agressions physiques remontée, **24%** des personnes victimes ont moins

de **24 ans dont 10%** qui ont entre **18 et 24 ans**. Ces chiffres montrent la situation critiques dans laquelle se trouvent de nombreux jeunes. Face à ces comportements discriminants, la santé mentale des jeunes LGBTI+ est grandement impactée ; se répercutant de fait sur leurs études. En effet, les personnes

lesbiennes, gays et bies ont trois fois plus de risque d'avoir vécu un épisode dépressif¹⁴, « **40%** des jeunes (...) avouent avoir déjà envisagée sérieusement le suicide ».

Pourtant, aucun-e étudiant-e ne devrait avoir à se préoccuper de sa sécurité lorsqu'il se rend en cours. Ainsi, il est nécessaire que les personnes concernées soient accompagnées au mieux et c'est en cela que les associations qui luttent contre les LGBTI+phobies doivent avoir les moyens suffisants pour mener à bien leur mission au quotidien ; or elles manquent cruellement de financements à l'heure actuelle. Cette situation ne peut plus durer !

¹⁴ Le panorama de la société 2019 : les indicateurs de l'OCDE, Enquête NSDUH- 2015

UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TRÈS PEU MOBILISÉ CONTRE L'HOMOPHOBIE ET SES DÉCLINAISONS

Les établissements de l'enseignement supérieur doivent se mobiliser tout au long de l'année contre l'homophobie. Un des premiers enjeux dans l'enseignement supérieur pour les personnes LGBTI+, c'est l'accès aux logements d'urgences au sein des résidences universitaires du CROUS. Aucun dispositif spécifique n'est aujourd'hui mis en place et il faut nécessairement passer par une assistante sociale pour avoir accès à un logement d'urgence. **Malheureusement lorsqu'un-e étudiant-e-s se retrouve à la rue du fait de son identité de genre ou son orientation sexuelle, il faut pouvoir fournir un logement d'urgence immédiatement.** Le manque de communication et de dispositifs installés laisse de nombreux-ses jeunes dans des situations difficiles qui peuvent aller jusqu'à l'abandon des études universitaires.

Il faut renforcer le **travail de campagne de sensibilisation** sur les campus lors des journées comme le 17 mai (journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie) ou encore le 31 mars (Trans Day of Visibility) et tout au long de l'année. Il est urgent que les universités puissent davantage lutter contre les LGBTI+phobies et visibiliser les questions liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle sur les campus lors de temps fort. Par ailleurs, il faut également pouvoir **intégrer l'histoire des luttes LGBTI+ dans nos formations.** L'histoire et le travail mémorielle sont essentiel pour lutter contre les schémas LGBTI+phobes. Ne pas l'enseigner l'histoire de la communauté LGBTI+ ni la connaître, c'est ne pas permettre de comprendre les origines des oppressions des personnes LGBTI+ et prendre conscience de conséquences actuelles de cette histoire pour cette communauté.



CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES LGBTI+PHOBIES

TOP 5 des universités qui agissent le plus contre les lgbti+phobies

Classement	Universités	Nombre de dispositifs de lutte contre les lgbti+phobies	CVE ¹⁵	Prénom d'usage	Dispositif Institutionnel
1	Université Bordeaux Montaigne	12	CVE par mail et tel	Oui par demande simple	Non
2	Université Côte d'Azur	11	CVE par mail et tel	Oui par demande simple	Oui
3	Université d'Angers	11	CVE par mail	Oui par demande simple	Non
4	Aix-Marseille Université	11	CVE par tel	Oui par demande simple	Non
5	Université de Bordeaux	9	14 CVE par mail et tel	Oui par demande simple	Non

Les universités ne communiquant sur aucun dispositif de lutte contre les LGBTI+phobies

Universités		
Université de Paris	Université de Rouen	Université de Nouvelle-Calédonie
Université technologique de Belfort-Montbéliard	Université d'Artois	Université Lyon III
Université Paris I	Université Paris Dauphine	Université de Pau
Université de la Rochelle	Université de Strasbourg	Université Gustave Eiffel
Université d'Orléans	Université Paris X - Nanterre	Université Toulouse III
Université de Perpignan	Université du Mans	Université de Montpellier
Université des Antilles	Université Paris II	Université Saint-Etienne
Université Paris XIII - Sorbonne Paris Nord	Université technologique de Compiègne	Université technologique de Troyes
Université de Mulhouse	Université de Toulon	Sorbonne Université
Université de Chambéry	Université de la Guyane	Université de Poitiers
Université de Polynésie française	Université Evry - Val d'Essonne	Université du Littoral
Université Paris XII	Université Toulouse I	Université Cergy Pontoise
Université de Dijon	Université de Corse	Université de Valenciennes

¹⁵ Détails de la méthodologie et sous classements en annexe

VII. LE RACISME, LE GRAND ABSENT DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



60,98% des étudiant·e·s n'ont jamais été informé·e·s d'actions de lutte contre les discriminations organisées par leur établissement¹⁶



57,23% des étudiant·e·s ne savent pas comment remonter un comportement raciste dans leur établissement d'enseignement supérieur face à ça ¹⁷



Parmi l'ensemble des étudiant·e·s ayant déclarés une différence de traitement, **17%** le font concernant les origines et la nationalité¹⁸

Le racisme renvoie à un système de domination qui matrice le fonctionnement de notre société et qui impacte l'ensemble des individus dans nos établissements d'enseignement supérieur et dans l'espace publique. Malgré le fait qu'il n'existe en aucun cas une « race » biologique ou scientifique, la société distingue les individus, les races sociales sont, elles, une réalité. En effet, on associe à des éléments subjectifs comme la couleur de peau, le nom et prénom etc., des stéréotypes créant ainsi des races sociales dans lesquelles sont enfermées les personnes non-blanches. Aujourd'hui en France un·e jeune

noir·e ou arabe a **20 fois** plus de chances d'être contrôlé·e·s par la police.¹⁹ Cette situation doit cesser !

Ce racisme systémique (c'est-à-dire le racisme présent dans toute notre société de manière consciente et inconsciente et reproduit par tou·te·s du fait de schémas racistes intériorisés) est donc également présent dans nos universités et des nombreu·x·ses étudiant·e·s doivent y faire face quotidiennement comme cela a récemment été le cas en Lorraine et à Rennes 2. Pourtant, d'après notre enquête de 2019,

57,23% des étudiant·e·s déclarent ne pas savoir comment remonter un comportement raciste. Il y a donc un manque criant d'information au sujet de la lutte contre le racisme dans nos établissements.

Par ailleurs, malgré les annonces du plan lancé par Frédérique Vidal accordant une enveloppe **de 2 millions d'euros** à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans l'Enseignement Supérieur, la concrétisation nos campus est bien loin d'être visible et les dispositifs pour lutter contre le racisme se font encore

trop rare. En effet, en 2019 **60,98%** des étudiant·e·s déclaraient n'avoir jamais été informé·e·s d'actions de lutte contre les discriminations organisées par leur établissement. Il est urgent de pouvoir développer des dispositifs de lutte contre le racisme afin que nos établissements luttent concrètement contre l'ensemble des discriminations.

Le combat institutionnel qui est mené par les universités n'intègrent pas l'ensemble des discriminations dans celle-ci. La lutte contre le racisme sur un plan institutionnel reste ainsi nettement insuffisante.

¹⁶ Enquête de l'UNEF de 2019 les jeunes contre le racisme : unef.fr/2020/05/25/enquete-le-racisme-subi-par-les-jeunes/

¹⁷ Enquête de l'UNEF de 2019 les jeunes contre le racisme : unef.fr/2020/05/25/enquete-le-racisme-subi-par-les-jeunes/

¹⁸ Enquête de 2017 de l'OVE sur les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur

¹⁹ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport-enquete_relations_police_population-20170111_1.pdf

CLASSEMENT DES UNIVERSITÉS EN FONCTION DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LE RACISME

TOP 5 des universités qui agissent le plus contre le racisme

Classement	Universités	Nombre de dispositifs mis en place contre le racisme	CVE ²⁰	Dispositifs Institutionnels	Etudes Postcoloniales
1	Université d'Avignon	4	CVE par mail, tel et en présentiel	Non	Non
2	Université d'Angers	2	CVE par mail	Non	Non
3	Université Versailles Saint-Quentin	2	CVE par mail	Non	Non
4	Université Bordeaux III Montaigne	2	Non	Non	Oui
5	Université de Montpellier	1	Non	VP en charge du racisme	Non

Flop 5 des universités ne communiquant sur aucun dispositif de lutte contre le racisme

Nous avons fait le choix de ne pas lister l'ensemble des universités ne communiquant sur aucun dispositif

de lutte contre le racisme car cela concerne **51** universités en France. Ce qui démontre le travail essentiel à mener sur le sujet.

Le « flop 5 » ci-dessous revient donc sur les universités représentant le plus grand nombre d'étudiant-e-s et ne communiquant sur aucun dispositif de lutte contre le racisme.

Universités	Nombre d'étudiant-e-s
Université de Grenoble	60 000
Université de Paris	64 100
Université de Lorraine	60 000
Université de Bordeaux	56 000
Université de Lille	67 075

²⁰ Détails de la méthodologie en annexe

VIII. UNE VOLONTÉ INSTITUTIONNELLE DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS QUASI INEXISTANTE



21,1% des universités mettent en place des vice-présidences qui traitent de l'égalité

**PARMI CELLES
QUI METTENT
EN PLACE UNE
VICE-PRÉSIDENTE
ÉGALITÉ**



100% le font en mentionnant l'égalité femmes-hommes



5 le font en mentionnant expressément une lutte contre toutes les discriminations,



2 le font en mentionnant expressément une lutte contre les LGBTI+phobies



1 le fait en mentionnant expressément une lutte contre le racisme

En matière de lutte contre les discriminations au sein des universités, la place donnée à ce sujet de manière institutionnelle est primordiale. En effet, une lutte efficace passe tout d'abord par une **prise de conscience** des directions universitaires afin qu'elles se saisissent du sujet notamment par le biais de personnes ayant la charge de travailler sur la question au sein des équipes présidentielles. **Mais surtout, si personne ne suit la question des discriminations sur le campus comment une politique universitaire de lutte contre celle-ci peut être réalisée ?**

Les référent-e-s institutionnels luttant contre les discriminations sont essentiels pour permettre de pérenniser une action coordonnée et engageant l'ensemble des services d'une université. La loi Fioraso de 2013 fut importante dans la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur car elle était la première à intégrer le principe de parité femmes-hommes dans la gouvernance des universités et a rendu obligatoire l'existence de chargé-e de missions égalité femmes et hommes.

LE NON-RESPECT DE LA LOI PAR LES UNIVERSITÉS SUR LES MISSIONS « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

La loi Fioraso du 22 juillet 2013 prévoit la mise en place de missions « égalité entre les hommes et les femmes » en son article L712-2 alinéa 10 du code de l'Éducation : « Il installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission «égalité entre les hommes et les femmes»

Les missions égalité femmes-hommes sont des postes de chargé-e-s de missions qui sont subordonnées aux directions universités dont la tâche quotidienne est de travailler à l'égalité femmes-hommes sur les campus



54% des universités affirment mettre en place des chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes²¹.

25,4% des universités ne déclarent mettre en place ni chargé de mission ni VP en charge de l'égalité femmes-hommes.

²¹ Ce chiffre ne prend en compte uniquement que les missions de chargé égalité femmes-hommes sur les universités françaises

Force est de constater qu'aujourd'hui le compte n'y est pas car la loi n'est pas respectée par les universités,

46% des universités en France n'affichent pas la mise en place de chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes. En effet les chiffres parlent d'eux-mêmes concernant l'état des lieux sur le sujet

76% des universités ne déclarent pas posséder de vice-présidences en charge de l'égalité femmes-homme. Il est impératif que le gouvernement fasse respecter la loi et que chaque université mette en place une mission égalité femmes-hommes.

Au-delà du respect de la loi, il est impératif que celle-ci puisse évoluer pour que la lutte contre le sexisme puisse être renforcée. Les chiffres nous montrent que beaucoup d'universités n'ont pas la volonté politique et institutionnelle de faire du travail pour la parité une priorité puisque très peu d'entre elles portent des vice-présidences en charge de l'égalité femmes-hommes.

UNE LUTTE INSTITUTIONNELLE CONTRE LE RACISME ET LES LGBTI+PHOBIES INEXISTANTE

14,08% universités affirment posséder un dispositif institutionnel luttant contre toutes les discriminations²²

17,7% des universités affirment posséder un dispositif institutionnel luttant expressément contre le racisme

8,9% des universités affirment posséder un dispositif institutionnel luttant expressément contre les lgbti+phobies

L'actualité universitaire nous a montré ces derniers mois l'urgence que les universités prennent à bras le corps la question de la lutte contre le racisme sur les campus. Cela passant par une volonté institutionnelle et politique des universités. En effet, Frédérique Vidal avait annoncé la création d'un réseau de référent-e-s contre le racisme et l'antisémitisme chargés de mettre en place des actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme sur les campus en lien avec la DILCRA (délégation interministérielle de lutte contre

le racisme et l'antisémitisme). Pourtant **seulement 17,7% des universités affirment posséder un dispositif institutionnel (référent-e-s, chargé de mission égalité F/H, vice-présidence d'une ou plusieurs discriminations²³) qui traitent expressément du racisme.** Il est temps que les universités prennent l'ampleur du problème et que le gouvernement rende ces dispositifs obligatoires : se reposer sur le bon vouloir des directions d'universités ne fonctionne pas !

Le constat est le même sur les lgbti+phobies qui souffrent elles aussi d'un cruel manque de travail

institutionnel. **Aujourd'hui seulement 8,9% des universités affirment posséder un dispositif institutionnel (référent-e-s, chargé de mission égalité F/H, vice-présidence d'une ou plusieurs discriminations) qui traitent expressément des lgbti+phobies.**²⁴

La lutte contre les discriminations ne peut être circonscrite à certaines uniquement mais doit les englober dans leur ensemble pour permettre une bataille la plus efficace possible. Dans ce sens, il est urgent de généraliser des **Vice-Présidences traitant expressément de l'ensemble des discriminations.**

²² Ce chiffre prend en compte à la fois les dispositifs intitulés comme luttant contre « toutes les discriminations » et les universités ayant plusieurs dispositifs pour chaque discriminations étudiées dans cette enquête

²³ Dans ces recherches, nous faisons le choix d'écarter les vice-présidences en charge de la politique sociale et sociétale car selon nous, la lutte contre les discriminations ne peut pas être englobée sous de telles thématiques.

²⁴ Dans ces recherches, nous faisons le choix d'écarter les vice-présidences en charge de la politique sociale et sociétale car selon nous, la lutte contre les discriminations ne peut pas être englobée sous de telles thématiques.

LE MANQUE DE MOYENS DES INSTITUTIONNELS LUTTANT CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A l'heure actuelle, la différence entre une vice-présidence mis en place contre les discriminations et un·e chargé·e de mission sur le même sujet se fonde sur la place que l'un·e ou l'autre possède au sein d'une université. Un·e chargé·e de mission est un·e fonctionnaire recruté·e par une université pour traiter de la mission égalité femmes-hommes. A la différence d'une vice-présidence qui est une personne en poste d'enseignement au sein de l'université qui s'est vue d'abord élue au conseil d'administration de l'établissement et qui par la suite a été nommée par la présidence de l'université pour constituer l'équipe présidentielle.²⁵ Une vice-présidence rend des comptes directement à la présidence d'université, c'est un poste d'élu donc constituant la direction de l'université impulsant des orientations concernant la politique universitaire menée. Une vice-présidence a donc davantage de poids et de pouvoir de décision qu'une chargé·e de mission dans la politique menée en particulier sur les discriminations.

Dans la lutte institutionnelle indispensable contre les discriminations, **l'un des freins majeurs reste le manque de moyens dont souffre les chargés de mission et vice-présidence.** C'est d'abord un manque de moyens humains puisque dans de nombreuses universités, la thématique de la lutte contre les discriminations n'est pas l'unique portefeuille que possèdent les personnes en charge de la question. En effet, bien souvent les universités font **cumuler plusieurs thématiques** aux personnes en charge de la lutte contre les discriminations. Ce qui forcément ne permet pas à un travail efficace de leur part. de plus, il est à regretter un manque criant de moyens qui est allouée au sein de nos universités dans la lutte contre les discriminations.

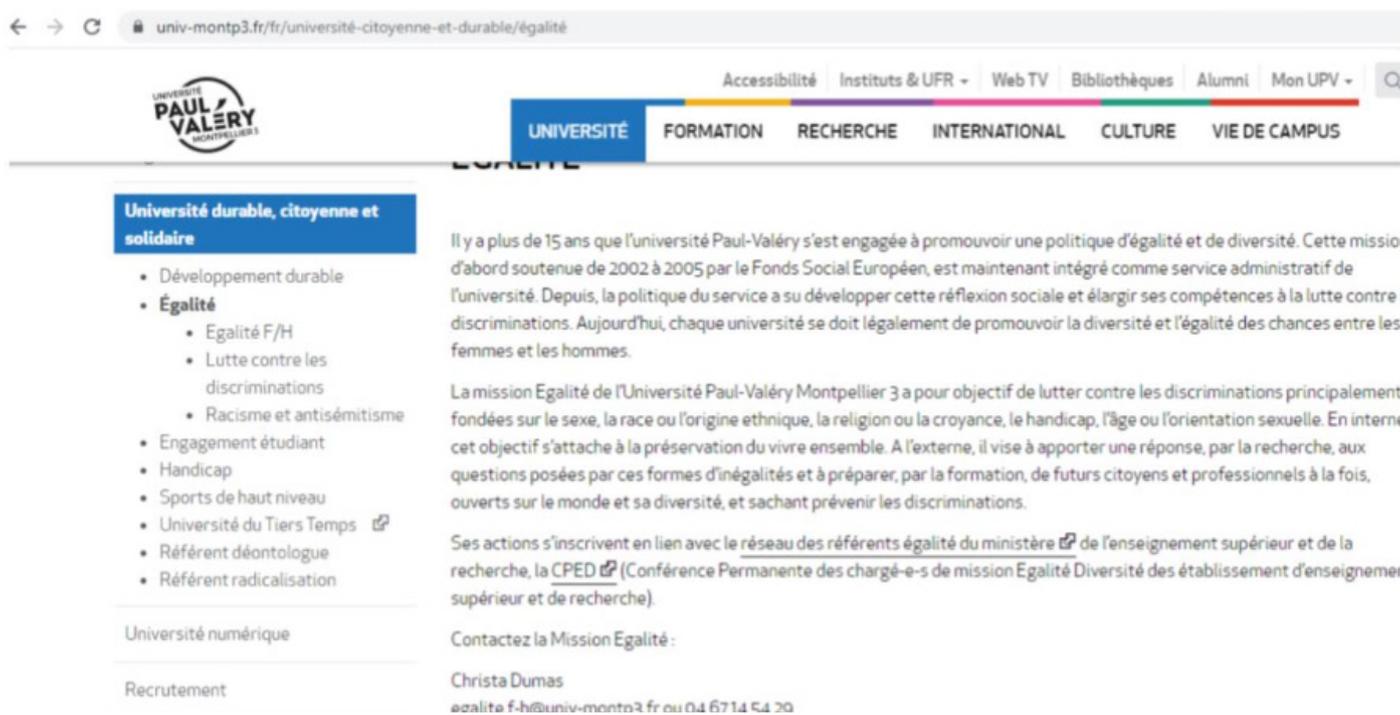
De l'autre côté certains établissements font le choix de ne pas investir sur le sujet et se contente de se conformer de manière factice aux exigences législatives.

Capture d'écran du site de l'université Paris II Panthéon Assas où le chargé égalité femmes-homme se retrouve être un enseignant

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying "u-paris2.fr/fr/universite/institution/organisation". The page content includes a header with navigation icons and a star icon. Below the header, there is a text block stating: "L'université est dirigée par un président élu par les membres du conseil d'administration pour un mandat de 4 ans, renouvelable une fois." To the right of this text is a red icon of a document with a magnifying glass and the word "ORGANIGRAMME" in red. Below this is a link: "Organigramme 29/05/2020 (96.83 ko)". The main heading is "Président" in bold. Underneath, it lists several roles and names: "Président : Guillaume LEYTE", "Vice-Président du conseil d'administration : Antoine BILLOT, professeur", "Vice-Président du conseil académique : Laurent LEVENEUR, professeur", "Vice-Président étudiant de la commission de la formation et de la vie universitaire : Séram BORGEL-GUEZ", "Directeur général des services : Jean-Marie CROISSANT", and "Référént égalité femmes-hommes : Denis MAZEAUD, professeur". At the bottom, it lists the "Responsable de la Cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, harcèlement sexuel : Manuel MILER de AZEVEDO".

²⁶ Dans ces recherches, nous faisons le choix d'écarter les vice-présidences en charge de la politique sociale et sociétale car selon nous, la lutte contre les discriminations ne peut pas être englobée sous de telles thématiques.

A contrario, capture d'écran du site de l'université Montpellier III Paul Valéry où la mission égalité femmes-hommes existe depuis 2002, soit avant l'obligation posée par la loi et est depuis intégrée comme service administratif de l'université.



The screenshot shows the website of the University of Montpellier III Paul Valéry. The page is titled "Université durable, citoyenne et solidaire". It features a navigation menu with links for "UNIVERSITÉ", "FORMATION", "RECHERCHE", "INTERNATIONAL", "CULTURE", and "VIE DE CAMPUS". The main content area is divided into two columns. The left column lists various themes under "Égalité", including "Développement durable", "Égalité F/H", "Lutte contre les discriminations", "Racisme et antisémitisme", "Engagement étudiant", "Handicap", "Sports de haut niveau", "Université du Tiers Temps", "Réfèrent déontologie", and "Réfèrent radicalisation". The right column contains text about the university's commitment to equality and diversity, mentioning its history since 2002 and its role in promoting equality and diversity. It also lists contact information for Christa Dumas, the Mission Equality contact.

univ-montp3.fr/fr/université-citoyenne-et-durable/égalité

Accessibilité Instituts & UFR Web TV Bibliothèques Alumni Mon UPV

UNIVERSITÉ FORMATION RECHERCHE INTERNATIONAL CULTURE VIE DE CAMPUS

Université durable, citoyenne et solidaire

- Développement durable
- **Égalité**
 - Egalité F/H
 - Lutte contre les discriminations
 - Racisme et antisémitisme
- Engagement étudiant
- Handicap
- Sports de haut niveau
- Université du Tiers Temps
- Réfèrent déontologie
- Réfèrent radicalisation

Université numérique

Recrutement

Il y a plus de 15 ans que l'université Paul-Valéry s'est engagée à promouvoir une politique d'égalité et de diversité. Cette mission d'abord soutenue de 2002 à 2005 par le Fonds Social Européen, est maintenant intégré comme service administratif de l'université. Depuis, la politique du service a su développer cette réflexion sociale et élargir ses compétences à la lutte contre les discriminations. Aujourd'hui, chaque université se doit légalement de promouvoir la diversité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La mission Egalité de l'Université Paul-Valéry Montpellier 3 a pour objectif de lutter contre les discriminations principalement fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. En interne cet objectif s'attache à la préservation du vivre ensemble. A l'externe, il vise à apporter une réponse, par la recherche, aux questions posées par ces formes d'inégalités et à préparer, par la formation, de futurs citoyens et professionnels à la fois, ouverts sur le monde et sa diversité, et sachant prévenir les discriminations.

Ses actions s'inscrivent en lien avec le [réseau des référents égalité du ministère](#) de l'enseignement supérieur et de la recherche, la [CPED](#) (Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche).

Contactez la Mission Egalité :

Christa Dumas
egalite-f-h@univ-montp3.fr ou 04 6714 54 20



IX. L'ABSENCE DE RÉELLE DÉCONSTRUCTION DES STÉRÉOTYPES DANS NOS FORMATIONS

Les universités sont les carrefours de la société, à ce titre il est primordial que l'enseignement supérieur fasse plus de place en son sein aux discriminations dans les formations universitaires construites pour les étudiant·e·s. **En effet, lutter contre les discriminations, passe par la formation de chacun·e et notamment par une déconstruction minutieuse des comportements et stéréotypes existants dans notre société.** C'est en formant la génération actuellement à l'université que nous ferons reculer les discriminations partout dans la société par la suite. L'une des missions fondamentales de l'enseignement supérieur est de permettre la construction d'esprit critique et en capacité de s'émanciper de schémas préétablis dans notre société. Pour cela, il faut pouvoir avoir une recherche publique sur les discriminations mais également une nomenclature générale des formations à tous les cycles : licence, master et doctorat qui évolue.

UN ENSEIGNEMENT DES ÉTUDES DE GENRE TROP PEU DÉVELOPPÉ EN FRANCE

 Nous n'avons recensé que **12** universités françaises qui délivrent des masters ayant mentionnant les études de genre dans les intitulés de la formation²⁶ dont **5** d'entre elles pour lesquelles l'enseignement est entièrement à distance

Le genre est une construction sociale, fruit de schémas et stéréotypes sexistes et lgbt+phobes se déclinant dans divers domaines que ce soit les sciences humaines, anthropologie, etc. Les études de genres sont un champ pluridisciplinaire qui s'est développé dans l'enseignement supérieur notamment dans la recherche. Ces études permettent de pouvoir étudier les rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Les études du genre sont essentielles pour permettre l'analyse des mécanismes d'oppressions liés au genre, analyse nécessaire pour mieux déconstruire ces mécanismes et lutter contre les lgbt+phobies et le sexisme.

Aujourd'hui très peu d'universités offrent des études du genre en leur sein. Nous n'avons recensé qu'une seule université qui délivre une licence universitaire sur les études du genre et neuf universités le faisant au niveau master.²⁷ Développer l'enseignement des études du genre dans toutes les filières universitaires et soutenir financièrement les recherches sur le genre sont des enjeux centraux pour faire avancer concrètement la lutte contre le sexisme et les lgbt+phobies.

LES ÉTUDES POST COLONIALES, OUTIL DE DÉCONSTRUCTION DE L'OPPRESSION RACISTE, QUASIMENT INEXISTANTES DANS LES DIPLÔMES UNIVERSITAIRES NATIONAUX



L'université de Paris I Panthéon Sorbonne dispense un certificat « études africaines » étant une spécialité en plus des masters dispensés par l'université Paris I en partenariat avec l'Université de Columbia de New York pour les étudiant·e·s de l'UFR (Unité de formation et de Recherche) de Sciences Politiques



L'université de Bordeaux Montaigne dispense des cours d'african studies au sein de son master « études en développement »

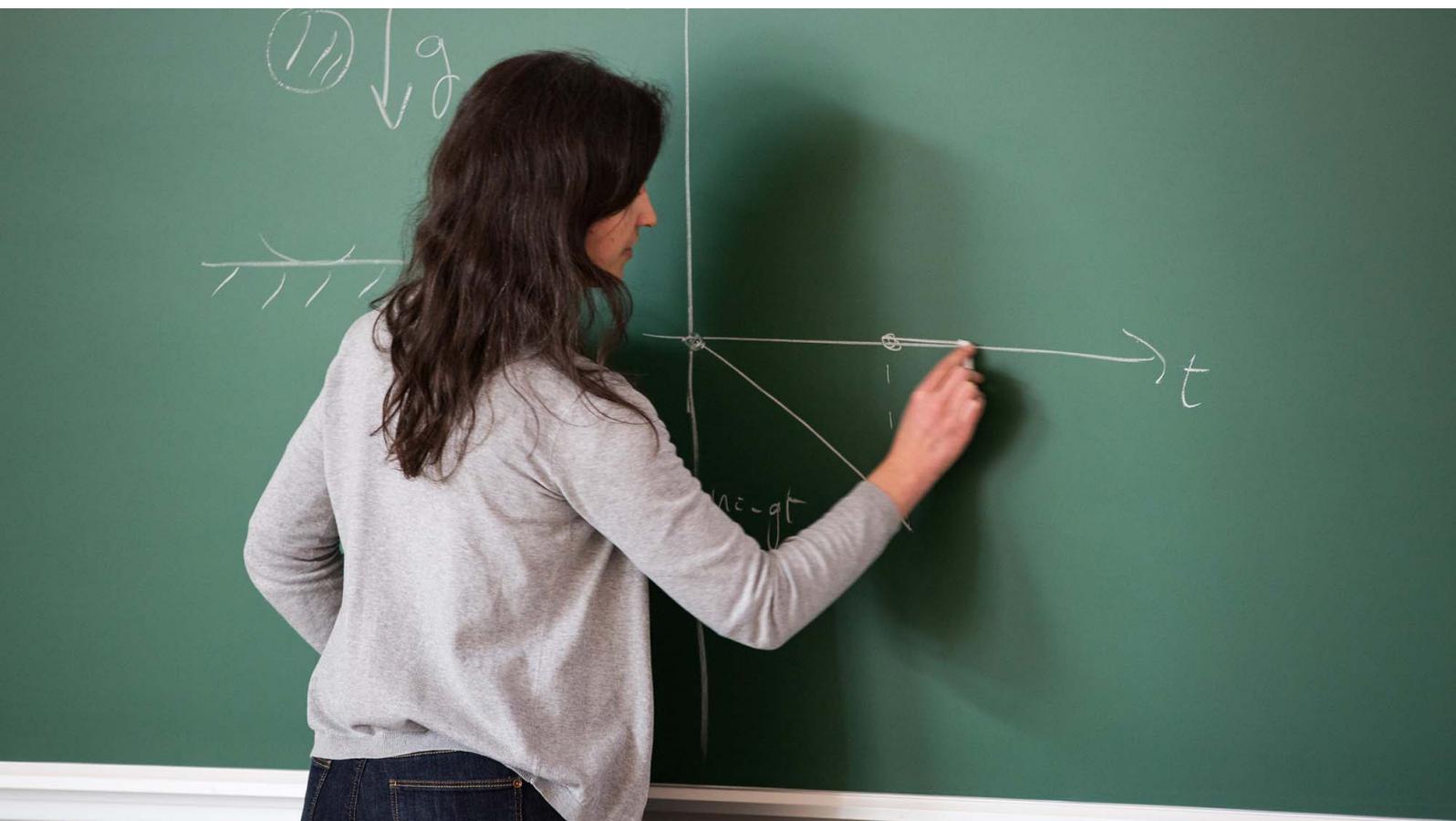
²⁶ La mention « Etude sur le genre est pourtant bien présente dans la nomenclature nationale » <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028583174&categorieLien=id>

²⁷ Nous n'avons recensé que des formations universitaires dont les mentions indiquent les études du genre

Les études postcoloniales proviennent de l'anglais **postcolonial studies**. Ce terme renvoie à l'étude des concepts et théories naissant dans les années 1980 aux Etats-Unis et arriveront bien plus tard en Europe. Les études postcoloniales se construisent dans l'objectif d'une analyse critique de la colonisation. Les théoriciens considérés comme les fondateurs de ces études sont Edward Saïd avec l'Orientalisme en 1978 et Frantz Fanon.

Ces études qui visent au développement de critique sur la période de la colonisation sont des outils dans la lutte contre le racisme au sein de l'enseignement supérieur mais au-delà de cela ce sont des outils pour permettre à la déconstruction et la formation des étudiant·e·s. **En effet pour lutter efficacement contre le racisme, il est important de comprendre les ressorts systémiques de cette oppression qui tire ses racines dans l'histoire de notre société marquée à la fois par la colonisation et l'esclavage. Etudier cela, c'est comprendre les mécanismes racistes d'aujourd'hui.** Une meilleure compréhension des mécanismes du racisme doit permettre une prise de conscience à la fois collective et individuelle.

Comme dit précédemment, ces études n'arrivent que très tardivement en Europe, et leur enseignement en France est aujourd'hui encore très insuffisant voire inexistant. Nous n'avons recensé aucune université en France qui possède un master qui fait mention de la question. Les seules formations que nous avons pu recenser sur le sujet sont des certificats (et non pas des diplômes nationaux) ou alors des enseignements au sein de formations plus larges. La France est en retard par rapport aux autres pays où l'étude de celles-ci y est fortement développée comme c'est le cas aux Etats-Unis, un palier doit être franchi dans l'enseignement supérieur et de la recherche en France.



X. POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ, UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cette enquête démontre à la fois la faible volonté politique des universités d'agir sur la question du sexisme, du racisme et des lgbti+phobies qui s'expriment dans nos universités, l'inefficacité de mesures non-obligatoires et le manque de moyen financiers consacrés à la lutte contre les discriminations dans nos établissements. Les étudiant-e-s concerné-e-s par ces discriminations pâtissent concrètement de tout cela et doivent ajouter aux discriminations subies au quotidien dans la société, celles subies sur le lieu d'étude. **Cela impacte aussi bien notre réussite que notre santé mentale ou encore notre avenir, il y a donc urgence à prendre de réelle mesure pour garantir l'égalité. L'UNEF appelle le gouvernement à cesser ses effets d'annonce et à mettre enfin en place une politique ambitieuse sur les discriminations dans l'enseignement supérieur qui doit passer par une négociation avec les organisations étudiantes représentatives.** En ce sens il est essentiel de mettre en place :



Une réforme législative donnant un caractère contraignant aux dispositifs de lutte contre les discriminations suivant sur l'ensemble des universités :

- » Une généralisation des cellules d'écoute et de veille traitant expressément l'ensemble des discriminations
- » La reconnaissance du prénom d'usage sur simple demande sur l'ensemble des documents de l'université (dont le diplôme)
- » La mise en place de toilettes neutres sur les campus universitaires
- » La gratuité des protections périodiques dans les établissements universitaires
- » La mise en place de vice-présidences en charge de l'ensemble des discriminations dans l'ensemble des universités



Un plan national de lutte contre les discriminations permettant :

- » La mise en place de modules d'enseignement contre les discriminations dans l'ensemble des formations à tous les degrés
- » La formation des personnel-le-s et professeur-e-s à la déconstruction des schémas et clichés racistes, sexistes, lgbti+phobes
- » Le développement d'enseignement post-coloniaux (african studies, asian studies, orient studies etc....) et d'études du genre dans nos établissements
- » Le financement de la recherche de manière fléchée sur la question du genre, et des études postcoloniales
- » La mise en place de chartes de lutte contre les différentes discriminations dans les universités
- » La formation aux problématiques des personnes transgenres pour les médecin-e-s et personnel-le-s de santé des SUMPPS ainsi qu'un accès aux hormones
- » Le développement d'un dispositif d'hébergement d'urgence au sein des CROUS disponible directement sur le site messervicesetudiants.gouv.fr



Un investissement financier conséquent pour permettre d'aider les universités à mettre en place les différents dispositifs localement



Une facilitation de l'accessibilité à l'ensemble des dispositifs de lutte contre les discriminations mis en place par les universités afin de garantir une meilleur information des étudiant-e-s (descriptif systématique sur les sites internet, campagne d'affichage, présentation des dispositifs pendant les rentrées, mails adressés aux nouveaux arrivant etc...)

XI. QU'EST-CE QUE L'UNEF ?

L'Union Nationale des Etudiants de France est le principal syndicat étudiant de France. Elle existe depuis 1907. Seul syndicat présent dans tous les établissements d'enseignement supérieur, l'UNEF est un acteur incontournable dans le paysage universitaire. Depuis Février 2019, Mélanie Luce en est la présidente.

Connaître ses droits, c'est pouvoir les défendre. C'est pourquoi l'UNEF organise pour ses adhérent·e·s des réunions d'information sur le fonctionnement de l'université, les modalités d'examens et de passage dans l'année supérieure... Ceci dès la rentrée et tout au long de l'année. En plus, chaque adhérent·e reçoit le mensuel Etudiant de France, qui rassemble toute l'actualité

Seul le syndicat étudiant, l'UNEF défend les droits des étudiant·e·s au quotidien. Obtention d'une bourse, d'un logement au CROUS, règlement d'un problème d'examen etc. L'action collective nous permet de faire respecter nos droits et d'en gagner de nouveaux

L'UNEF, par le biais de ses sections locales est présente pour organiser de façon concrète la solidarité à l'université (bourse aux livres, photocopies, carte de réduction et de service ISIC ...) mais aussi pour animer la vie des campus en organisant des conférences, des initiatives culturelles, etc

L'UNEF en tant que syndicat de transformation sociale, met au cœur de ses combats la lutte contre les discriminations.



MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Face à l'absence d'état des lieux concernant les dispositifs mis en place pour lutter contre les discriminations dans nos universités, l'UNEF présente ici son enquête sur les discriminations à l'université. Afin d'y parvenir, nous avons décidé de faire un travail de recensement complet des dispositifs d'après les informations qui sont communiquées par les universités sur leur site internet. De même, nous avons envoyé une demande d'information adressée à l'ensemble des universités afin qu'elles puissent donner des détails sur ce qui est mis en place dans leur établissement.

Etape 1 : Classement des universités par rapport au recensements des dispositifs

De ce recensement en a découlé **un classement général** de toutes les universités pour chacun des dispositifs suivants :

- Cellules de veille et d'écoute
- Protections périodiques
- Prénoms d'usage
- Un dispositif institutionnel (Vice-Présidence Égalité/chargé de mission égalité F/H, référent-e-s racisme et antisémitisme, etc)
- Etudes de genre
- Etude postcoloniales

Le recensement des informations par catégories de dispositif a permis d'établir un classement général des universités les unes par rapport aux autres. En effet, il est important de pouvoir mettre en lien l'ensemble des dispositifs entre eux présents dans chacune des universités et d'ainsi avoir une vue d'ensemble de la lutte que mène chaque université contre les discriminations.

Ce travail de recensement des dispositifs a également permis de pouvoir produire des classements par type de discriminations en fonction des dispositifs. De cela a découlé :

- **Un classement sur le racisme** prenant en compte les cellules de veille et d'écoute traitant le racisme, les universités ayant un dispositif institutionnel traitant du racisme et des études postcoloniales
- **Un classement sur le sexisme** prenant en compte les cellules de veille et d'écoute traitant le sexisme, les universités ayant un dispositif institutionnel traitant du sexisme, la mise en place de protections périodiques et des études du genre
- **Un classement sur les lgbti+phobies** prenant en compte les cellules de veille et d'écoute traitant des lgbti+phobies, les universités ayant un dispositif institutionnel traitant des lgbti+phobies et la mise en place du prénom d'usage

Etape 2 : Sous classement pour départage des universités étant au même nombre de points

Pourtant, certaines universités arrivent à égalité dans le classement général, avec le même nombre total de points. Il est donc nécessaire de pouvoir les départager entre elles, sans influencer le classement général. Ainsi, un système de sous classement a été mis en place afin d'y parvenir. Le sous classement fonctionne avec un système de points qui met en avant la manière dont les dispositifs sont mis en place. De fait, plus un établissement met de dispositifs en place de façon complète, plus ce dernier a un nombre de points élevé ; ce qui lui permet de se démarquer des autres universités.

Nous valoriserons les éléments suivants de manière générale :

- Les universités qui mettent en place un dispositif pour chacune des trois discriminations étudiées ici (sexisme, racisme et LGBTI+phobies)
- Les universités dont les différentes catégories étudiées sont toutes représentées parmi les différents dispositifs

De manière plus spécifique :

Prénom d'usage :

- Mise en place sur demande simple > mise en place avec des modalités plus complexes
- Plusieurs documents sur lesquels le prénom d'usage peut apparaître : la carte étudiante, le mail universitaire, la carte de la BU, les listes d'appels, les listes d'émargements lors des examens, les listes électorales, les relevés de notes, la délivrance immédiate d'un double diplôme. Sur un total de 8 documents cités ci-dessus, les universités sont départagées par le nombre de documents sur lesquels le prénom d'usage est inscrit.

Cellule de Veille et d'Écoute :

- Prend en compte l'ensemble des discriminations
- Les permanences en présentiel > partenariat en externe de l'université > mail et numéro de téléphone > Mail ou numéro de téléphone

Protections périodiques :

- Mise en place de distributeurs (situation pérenne) > Distributions de kits (ponctuel)
- Bonus lorsque le dispositif mis en place contient des produits respectueux de la santé et de l'environnement (bio)
- Bonus lorsque le dispositif est mis en place sur l'ensemble des campus

Institutionnel :

- Vice-Présidence en charge de l'ensemble des discriminations > Vice-Présidence et un-e référent-e pour une discrimination précise
- Bonus lorsqu'il y a un-e Vice-Présidence et en plus de cela un-e chargé-e de mission égalité F/H ou un-e référent-e racisme et antisémitisme

Etape 3 : Départage des universités sous classées par le nombre d'étudiant-e-s

Enfin, si malgré les sous classements effectués, des universités sont toujours à égalité, elles sont départagées d'après leur nombre d'étudiant-e-s. En effet, plus une université possède un nombre important d'étudiant-e-s, plus le dispositif mis en place pourra toucher et profiter au plus grand nombre. Un bonus s'appliquera pour les universités dans ce cas-là. Les données concernant le nombre d'étudiant-e-s dans chacune des universités ont été récupérées via les informations communiquées chaque université pour l'année 2018-2019.

Source spécifique : Enquête « Le racisme subi par les jeunes, une réalité quotidienne » :

Cette enquête réalisée par l'UNEF en mars 2019 est reprise ici pour illustrer la question du racisme. Née de l'absence de statistique sur la question du racisme dans l'enseignement supérieur, cette enquête avait été réalisée par le biais du site internet : <http://etudiant-e-s-antiracistes.unef.fr/> et de questionnaires papiers réalisés sur les campus universitaires. Entre le 20 mars 2019 et le 12 avril 2019, l'UNEF a réuni le témoignage de 5 827 étudiant-e-s via son questionnaire permettant d'obtenir des chiffres sur la situation des étudiant-e-s et des jeunes faces au racisme. Nous avons ensuite appliqué la méthode des quotas et constitué un échantillon de 5 294 observations.²⁸

²⁸ Le détail de l'enquête : unef.fr/2020/05/25/enquête-le-racisme-subi-par-les-jeunes/

GLOSSAIRE

Cissexisme : Le cissexisme est la construction sociale et culturelle qui considère qu'être cis-gendre. C'est à dire qu'on se reconnaisse dans l'identité de genre qui nous a été assigné à la naissance en fonction de notre sexe, est la norme dominante, dans la société.

Discrimination : Juridiquement, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »²⁹

Genre : Le genre est une construction socio-culturelle. Le genre est issu d'une construction sociale attachée autour du sexe biologique.

Homophobie : L'homophobie est l'oppression systémique qui renvoie à un système de domination qui s'appuie sur l'opposition entre les personnes hétéronormées et celles de l'étant pas : personnes homosexuelles, bisexuelles, gays et lesbiennes. Cela se traduit par l'idée qu'il existerait une norme, l'hétéronormativité et des groupes sociaux inférieurs auxquels sont attachés un ensemble de préjugés. La lesbophobie, biphobie sont des discriminations qui découlent de l'oppression qu'est l'homophobie.

L'hétéronormativité : C'est la construction culturelle et sociale que l'hétérosexualité est la norme.

LGBTI+ : Sigle désignant les personnes lesbiennes, gays, bies, transgenres et intersexes, le symbole « + » renvoie aux autres types d'orientations sexuelles et identités de genres.

Oppression Systémique : Le processus d'oppression systémique est inscrite dans l'organisation sociale, c'est-à-dire l'ensemble des discriminations relèvent de relations systémiques de fonctionnement d'une société donnée. Les oppressions sociales sont le fruit de processus historiques qui ont pour effet, par exemple, de rendre moins accessible à certains groupes l'accès aux soins et à la santé, à un logement décent ou à un emploi stable. Les discriminations systémiques sont donc constituées par ces processus qui maintiennent les positions sociales inégalitaires en fonction de stéréotypes et préjugés.

Sexisme : Oppression systémique qui renvoie à un système de domination, le patriarcat, qui se traduit par l'opposition entre les "femmes" et les "hommes". Cette opposition est une construction sociale faite de manière binaire entre deux expressions de genre féminine (femmes et assignées femmes) et masculine (hommes et assignées hommes) s'appuyant sur le sexe assigné à la naissance. Cela se traduit par l'idée qu'il existerait une expression de genre dominante (masculine) et une inférieure (féminine) auxquels sont attachés un ensemble de préjugés.

²⁹ Article 225-1 du Code Pénal

Racisme : Oppression systémique renvoie à un système de domination qui s'appuie sur l'opposition de plusieurs groupes sociaux lié par l'existence supposée de races. Cela se traduit par l'idée qu'il existerait une norme (blanc-he occidental-e) et des groupes sociaux raciaux inférieurs auxquels sont attachés un ensemble de préjugés

Races sociales : Renvoie au processus psychologique, social, historique, politique par lequel la société désigne un groupe comme appartenant à une catégorie raciale perçue comme inférieure. Cette catégorie n'a pas de réalité objective (il n'existe pas de race biologique, ni de race culturelle). Pour autant, elle a une réalité dans l'ordre social. Ainsi, la société sur des critères subjectifs (dénué de réalité objective) perçoit des individus comme appartenant à un groupe racial. Par réaction à cette perception les individus qui sont perçus comme appartenant à ces groupes se sentent racisé·e·s.

Transgenres : Personnes dont les identités de genre ne sont pas en accord avec l'identité de genre assignée à la naissance sur la base du sexe de naissance. On peut renvoyer à cette définition la notion de personnes cisgenres (cis), c'est à dire toutes les personnes dont l'identité de genre est en adéquation avec l'identité de genre assignée à la naissance sur la base du sexe de naissance.

Transphobie : La transphobie est une oppression systémique résultat d'un système de domination qu'est la cisnormativité, en ce qu'elle traverse toute la société. La transphobie fait système. Elle est juridique, face aux nombreuses difficultés et notamment sur le changement de l'état civil. Médicale, par une psychiatrisation et pathologisation des personnes trans, mais une précarité à l'accès à la santé, etc. Culturelle, dans la sous-représentation des personnes trans, etc. Mais aussi économique et sociale via les difficultés d'accès à un logement, à un emploi, etc.

unéf
le syndicat étudiant